MINISTERUL DE INTERNE

STRICT SECRET

CRITERII PRIVIND RECRUTAREA DE INFORMATORI ȘI COLABORATORI PENTRU MUNCA DE SECURITATE

Nr. 934

SERVICIUL CULTURAL, PRESĂ ȘI EDITORIAL
1976

MINISTERUL DE INTERNE

Strict secret

CRITERII PRIVIND RECRUTAREA DE INFORMATORI ȘI COLABORATORI PENTRU MUNCA DE SECURITATE

Nr. 934

SERVICIUL CULTURAL, PRESĂ ȘI EDITORIAL
1976

COLECTIVUL DE AUTORI :

— colonel GHEORGHE NĂSTASE
— colonel NICOLAE BOGDĂNESCU
— colonel ANGHEL DRĂGAN
— colonel ALEXANDRU LUCACI
— lt. col. ION DINU
— cpt. CRISTACHE NEGOIŢĂ

Organele de securitate se integrează, prin activitatea lor de înfăptuire a politicii partidului în domeniul apărării securităţii statului, în munca uriaşă desfăşurată de întregul popor pentru făurirea societăţii socialiste multilateral dezvoltate şi înaintarea României spre comunism.

În îndeplinirea sarcinilor specifice care le revin, organele de securitate folosesc ca principal mijloc de muncă reţeaua informativă, cu ajutorul căreia desfăşoară o susţinută activitate de cunoaştere, prevenire, descoperire şi lichidare a faptelor ce pot genera sau constitui infracţiuni ce le sînt date în competenţă de cercetare.

Reţeaua informativă este compusă din informatori, colaboratori, rezidenţi şi gazde ale caselor de întîlniri [1]. Ea deţine primordialitatea între mijloacele muncii de securitate pentru că lucrează conştient şi este uşor manevrabilă, componenţii săi fiind oameni de diferite vîrste, sexe şi categorii sociale, din diverse domenii de activitate, recrutaţi fiindcă au aptitudini necesare scopurilor urmărite de organele de securitate şi pentru că pot pătrunde în anturajul şi intimitatea elementelor ostile, ori au posibilitatea să îndeplinească alte sarcini impuse de realizarea misiunilor încredinţate aparatului de securitate.

Bine educate, instruite şi dirijate, persoanele din cadrul reţelei informative au posibilităţi largi de a culege informaţii, de a analiza şi aprecia utilitatea acestora pentru organele de

---

[1] Rezidenţii şi gazdele caselor de întîlniri fac obiectul lucrării „Organizarea legăturii cu reţeaua informativă". (N.A.)

securitate și de a realiza și alte sarcini pe linia muncii de colaborare. În măsura în care, ca urmare a calităților și posibilităților ce le au, a educării, instruirii și dirijării lor calificate, componenții rețelei reușesc să joace rolul de confidenți ai elementelor urmărite informativ, să fie prezenți întotdeauna acolo unde dușmanul încearcă să acționeze, ei au o contribuție cît mai eficientă la cunoașterea, prevenirea, descoperirea și lichidarea oricăror acțiuni îndreptate împotriva securității statului.

Locul central în cadrul rețelei informative îl ocupă informatorii. Aceștia sînt persoane ce lucrează în mod conștient, secret și organizat cu organele de securitate și care, datorită calităților și posibilităților lor, pot furniza informații sau întreprinde alte acțiuni menite să aducă o contribuție principală la cunoașterea, prevenirea, descoperirea și lichidarea infracțiunilor și a altor manifestări antisociale.

În raport cu profilul și specificul muncii, informatorii sînt folosiți pentru depistarea, urmărirea și demascarea activității dușmănoase a legionarilor, foștilor membri ai altor organizații fasciste și ai fostelor partide burgheze, cadrelor și agenților serviciilor de spionaj, legăturilor suspecte ale cetățenilor străini, foștilor condamnați pentru infracțiuni împotriva securității statului, elementelor suspecte de acțiuni teroriste sau de acte de diversiune, sabotaj ori subminare a economiei naționale, precum și a altor persoane semnalate cu preocupări ostile.

La rîndul lor, colaboratorii, care prin prisma calităților și a posibilităților de a furniza informații utile organelor de securitate trebuie să îndeplinească cerințe similare cu ale informatorilor, sînt folosiți cu precădere în obiective, puncte vulnerabile, în zonele de frontieră, locurile și mediile frecventate de străini, în rîndul personalului unităților și formațiunilor militare, precum și pentru realizarea altor sarcini ale muncii de securitate.

Spre deosebire de informatori, care se recrutează și se folosesc în principal pentru efectuarea urmăririi informative, colaboratorii sînt utilizați mai ales la realizarea supravegherii informative în obiectivele, locurile și în mediile unde lucrează. În cazuri întemeiate și dacă îndeplinesc toate condițiile ce se impun, colaboratorii pot fi trecuți în categoria informatorilor și folosiți ca atare, contribuția lor la îndeplinirea misiunilor organelor de securitate crescînd proporțional cu importanța sarcinilor ce le sînt încredințate în această calitate.

I. — Necesitatea recrutării informatorilor și colaboratorilor

Organele de securitate desfășoară muncă informativ-operativă în scopul cunoașterii și stăpînirii situației operative din sectoarele de responsabilitate, pentru a preveni orice infracțiuni îndreptate împotriva securității statului.

În acest context, necesitatea recrutării informatorilor și colaboratorilor decurge din sarcina prioritară a organelor de securitate de a-și aduce o contribuție tot mai eficientă la apărarea valorilor umane, spirituale și materiale ale societății noastre socialiste.

Recrutarea de informatori și colaboratori se efectuează întotdeauna pornindu-se de la profilul și sarcinile specifice ale unităților de securitate, în strînsă concordanță cu planurile de căutare a informațiilor și avîndu-se în vedere scopurile operative concrete urmărite. În cadrul diverselor profiluri de muncă, recrutarea de informatori și colaboratori este reclamată de necesitatea realizării în condiții optime a sarcinilor supravegherii informative și ale urmăririi informative.

Perfecționarea continuă a supravegherii informative impune realizarea de noi recrutări, în raport cu cerințele concrete ale cunoașterii și stăpînirii situației operative, în rîndul categoriilor de persoane care pot săvîrși infracțiuni de competența organelor de securitate, în obiectivele și locurile unde există valori ce trebuie apărate, precum și în mediile în cadrul cărora s-ar putea produce anumite fapte antisociale de natură să prejudicieze, în orice mod, interesele statului.

Scopul concret al recrutării efectuate în vederea realizării sarcinilor supravegherii informative pe diverse profiluri de muncă decurge din necesitatea obținerii informațiilor de primă sesizare referitoare la persoanele care inițiază, pregătesc, comit ori au săvîrșit infracțiuni contra securității statului, precum și la faptele, fenomenele sau împrejurările ce pot favoriza comiterea unor astfel de infracțiuni. Aceste informații de primă sesizare pot viza o mare diversitate de probleme ce prezintă interes operativ, printre care : dispariții de documente secrete sau scurgerea unor informații cu caracter secret de stat către serviciile de spionaj ; producerea unor acte de sabotaj sau diversiune ; plănuirea unor acțiuni teroriste ; difuzarea unor înscrisuri cu conținut dușmănos ; încălcări ale normelor legale privind asigurarea pazei și securității obiectivelor, relațiile cetățenilor români cu străinii etc. ; inițierea

și constituirea de anturaje formate din persoane cu sau fără antecedente politice reacționare, pretabile la săvîrșirea unor acțiuni ostile, a căror activitate poate degenera în infracțiuni sau alte fapte antisociale ; efectuarea de pregătiri în vederea trecerii frauduloase a frontierei ; existența, la anumite persoane, a unor concepții, convingeri și sentimente străine socialismului ; stări de spirit nefavorabile create sau alimentate, de multe ori, de elemente ostile din afara țării ș.a. ; unele infracțiuni de competența organelor de miliție sau a altor organe de stat (procuratură, organe speciale de cercetare), care pot constitui cadru propice pentru săvîrșirea de infracțiuni contra securității statului (infracțiuni la regimul armelor, munițiilor și materiilor explozive și radioactive — altele decît cele date în competența de cercetare a organelor de securitate ; propaganda naționalist-șovină ș.a.).

Desfășurarea urmăririi informative impune, de asemenea, ori de cîte ori situația concretă o cere, realizarea de recrutări care să permită imprimarea unui ritm accelerat și a acelui caracter activ, ofensiv ce trebuie să le aibă acțiunile organizate de securitatea statului, pe toate liniile de muncă, pentru cunoașterea, prevenirea, descoperirea și lichidarea oricăror activități ostile orînduirii noastre socialiste.

Recrutările de informatori și de colaboratori în cadrul urmăririi informative au ca scopuri imediate, de la caz la caz : verificarea operativă și completă a informațiilor de primă sesizare obținute în procesul supravegherii informative ; încadrarea informativă pe mai multe linii a elementelor urmărite, pentru a le cunoaște activitatea în toate împrejurările vieții ; descoperirea autorilor infracțiunilor și a eventualilor complici și instigatori, pentru a fi trași la răspundere penală după faptele săvîrșite ș.a.

Stabilirea necesarului de recrutări trebuie să se facă întotdeauna în ideea întăririi permanente a potențialului rețelei informative, a creșterii randamentului ei în rezolvarea sarcinilor muncii de securitate. Vizîndu-se acest scop primordial și manifestîndu-se în același timp o grijă deosebită pentru asigurarea stabilității rețelei informative ca premisă a sporirii profesionalității ei, este de la sine înțeles că înainte de a se hotărî ce, cît și unde să se recruteze, se va analiza temeinic situația operativă din cadrul liniilor de muncă, problemelor, obiectivelor, locurilor și mediilor în care se desfășoară supravegherea informativă și din cazurile concrete ce fac obiectul urmăririi informative. În planificarea necesarului de informatori și colaboratori care vor fi recrutați, precum și în procesul

îndrumării măsurilor ce se iau în acest scop, cadrele de conducere trebuie să aibă în vedere asigurarea unei structuri, compoziții și dispuneri judicioase a rețelei informative, în funcție de cerințele muncii.

Numai analizîndu-se cu competență cum este organizată și se desfășoară supravegherea informativă, ce fel de informații trebuie să se obțină, calitatea, densitatea și dispunerea rețelei informative se poate aprecia în ce măsură informatorii și colaboratorii folosiți sînt sau nu suficienți pentru îndeplinirea obiectivelor preconizate în planurile de căutare a informațiilor, dacă mai sînt sau nu persoane, puncte vulnerabile, medii, locuri neîncadrate informativ. Pe această bază se poate stabili cu deplină responsabilitate necesarul de informatori și colaboratori ce trebuie recrutați pentru îmbunătățirea supravegherii informative.

În cazul urmăririi informative, studiindu-se permanent calitățile și mai ales posibilitățile informative ale informatorilor și colaboratorilor folosiți, încrederea de care aceștia se bucură din partea elementelor urmărite, precum și randamentul dat de celelalte mijloace ale muncii de securitate, se poate stabili, de asemenea, dacă sînt necesare sau nu noi recrutări. În situațiile cînd informatorii existenți nu sînt suficienți, pentru ca alături de celelalte mijloace ale muncii de securitate să ducă la elucidarea deplină a cazului, se iau măsuri de efectuare, în funcție de necesități, a recrutărilor ce se impun.

Recrutarea informatorilor și colaboratorilor este un proces complex de măsuri informativ-operative, care implică o activitate sistematică și bine orientată în raport cu scopurile concrete urmărite, menită să asigure întărirea continuă a potențialului informativ al organelor de securitate.

II. — Condițiile pe care trebuie să le îndeplinească persoanele ce urmează a fi recrutate ca informatori sau colaboratori

Importanța și complexitatea activității de căutare, culegere și transmitere a informațiilor și de realizare a altor sarcini care au drept scop cunoașterea, prevenirea, descoperirea și lichidarea acțiunilor întreprinse împotriva securității statului impun ca persoanele ce urmează a fi folosite ca informatori sau colaboratori să îndeplinească următoarele condiții

principale : să dispună de posibilități de informare ; să aibă calități personale ; să prezinte garanția colaborării sincere cu organele de securitate.

Aceste condiții reprezintă un tot indivizibil, sînt indispensabile și de aceea ele constituie elemente determinante ale hotărîrii de a se include sau nu o anumită persoană în rețeaua informativă a organelor de securitate.

1. Posibilitățile de informare.

Condiția ca orice candidat la recrutare să dispună de posibilități de informare este deosebit de importantă, pentru că în funcție de ea se poate aprecia încă de la început măsura contribuției viitorului informator sau colaborator la realizarea scopurilor urmărite prin recrutarea respectivă.

Posibilitățile de informare decurg din existența unor împrejurări reale din viața și activitatea candidaților la recrutare, care le permit să fie în contact direct cu persoanele urmărite, să discute cu acestea și să le observe acțiunile ostile, să lucreze ori să se afle în locurile și mediile vizate de elementele infractoare sau în oricare alte locuri unde se pot produce fenomene generatoare ori favorizatoare de infracțiuni de competența organelor de securitate.

Aprecierea posibilităților de informare se face în mod concret, în raport cu sarcinile exprese pe care urmează să le rezolve persoana ce va fi recrutată.

În situațiile cînd, de exemplu, se are în vedere realizarea unor recrutări pentru urmărirea informativă a anumitor elemente, posibilitățile de informare sînt determinate, în esență, de încrederea de care se bucură candidații la recrutare din partea celor în cauză și de perspectiva evoluției relațiilor respective, cunoscut fiind faptul că numai în contextul unor astfel de relații informatorii și colaboratorii își pot rezolva sarcinile informative.

Concluzia că un candidat la recrutare se bucură de încrederea celor urmăriți sau că și-i va apropia în mod sigur nu poate fi întemeiată decît dacă există informații certe că acesta se află în anturajul lor și că ei îl apreciază, că îi confiază anumite intimități, mai ales dintre cele privind concepțiile și intențiile lor ostile, că au de gînd să-l atragă pentru a-l folosi în scopuri infracționale etc.

Evaluarea cît mai realistă a posibilităților de informare ale unui viitor informator sau colaborator nu se face pornindu-se numai de la date din care rezultă că elementul urmărit și candidatul la recrutare au tangență pe linie profesională sau că au fost colegi de școală, că au activat în același partid sau aceeași organizație reacționară, că merg împreună la pescuit ori că sînt vecini și se vizitează etc. Aceste informații își au importanța lor, dar nu sînt suficiente, pentru că nu permit să se clarifice dacă elementul urmărit are încredere deplină în viitorul informator sau colaborator și că, în consecință, îi va confia despre intențiile și activitatea sa ostilă. Ele reprezintă numai anumite indicii cu caracter general referitoare la posibilitatea existenței unor raporturi de încredere între candidat și cel urmărit, sau la perspectiva cîștigării încrederii celui în cauză. De aceea, este necesar ca aceste informații să fie completate și adîncite pînă va ieși în evidență cea mai indicată persoană pentru recrutarea cerută de atingerea scopurilor propuse.

Pentru urmărirea informativă, de exemplu, a unui element care intenționează să ia legătura cu diverse persoane spre a le atrage la săvîrșirea de infracțiuni contra securității statului, nu oricare dintre relațiile lui va fi capabilă — sub raportul posibilităților de informare — să-i descopere activitatea. Informațiile solicitate de la rețea pentru alegerea candidatului la recrutare trebuie să indice acea persoană pe care elementul urmărit încearcă să și-o apropie, să o influențeze ostil și să-i devină confident, pe care o verifică în acest scop, considerînd-o că are aceleași convingeri ca și el, că îi va fi utilă etc. În cazul urmăririi informative a unui element care încearcă să culeagă informații secrete dintr-un anumit sector de activitate, se poate aprecia că persoana vizată pentru recrutare are posibilități de informare dacă prin funcția și legăturile ce le are, prin prestigiul de care se bucură etc., prezintă interes pentru cel urmărit și dacă acesta vede în ea un om indispensabil realizării scopurilor sale. Asemenea date îl recomandă din plin pe viitorul informator ca fiind cel mai indicat în privința posibilităților de a cunoaște la timp intențiile ostile ale elementului urmărit.

Cînd se fac recrutări de informatori sau colaboratori în cadrul supravegherii informative ce se desfășoară pe linii de muncă sau probleme, în diverse obiective sau locuri și medii unde elementele infractoare ar putea acționa, aprecierea posibilităților de informare ale candidaților se face în raport cu relațiile pe care le au, cu pregătirea profesională și cu verosimilitatea prezenței lor în sectoarele unde se concentrează valori ce trebuie apărate, cu capacitatea de a constata, prin

observare personală sau prin discuții cu cei din mediul respectiv, dacă există împrejurări ce pot genera sau favoriza infracțiuni de competența organelor de securitate.

Un informator sau colaborator va fi cu atît mai util pentru organele de securitate cu cît sfera posibilităților lui de informare va fi mai mare. De aceea, în aprecierea posibilităților de informare ale candidaților trebuie avute în vedere, totodată, împrejurările și condițiile concrete din viața și activitatea acestora, care să le permită să îndeplinească și alte sarcini decît cele ce au determinat recrutarea lor într-un moment sau altul. De exemplu, un candidat la recrutare, în afară de relațiile apropiate cu elementul urmărit informativ pe lîngă care va fi folosit cu precădere, poate avea în plus, în virtutea atribuțiilor sale profesionale, condiții să semnaleze eventuale nereguli în întocmirea, evidența, manipularea și păstrarea documentelor secrete din sectorul unde lucrează. Pe de altă parte, o persoană recrutată într-un punct vulnerabil, fiind în relații apropiate cu unele elemente aflate în supraveghere informativă și care muncesc în același obiectiv, poate cunoaște și semnala din vreme eventualele intenții sau acțiuni ostile ale acestora, chiar dacă n-a fost recrutată în mod expres pentru rezolvarea unor astfel de sarcini.

2. Calitățile personale.

Valorificarea deplină și lărgirea necontenită a posibilităților de informare ale viitorilor informatori sau colaboratori, în așa fel încît contribuția lor la rezolvarea sarcinilor muncii de securitate să fie cît mai substanțială, sînt indisolubil legate de întrunirea de către aceștia a unor calități personale care să le permită să desfășoare o activitate la nivelul obligațiilor ce și le-au asumat angajîndu-se să colaboreze conștient, organizat și secret cu securitatea statului. Sinceritatea, corectitudinea, obiectivitatea în reproducerea faptelor constatate, vigilența, curajul și discreția sînt atribute indispensabile pentru ca persoanele recrutate să răspundă întocmai încrederii care li se acordă prin introducerea lor în rețeaua informativă a organelor de securitate. În raport strict cu scopurile concrete pentru care sînt recrutați, viitorii informatori sau colaboratori trebuie să dispună, de la caz la caz, și de alte calități decît cele menționate, cum sînt : capacitate de orientare, inițiativă, stăpînire de sine, prezență de spirit, abilitate, tact, calm, prudență, perseverență ș.a.

Aptitudinea de a-și crea și permanentiza relații în rîndul unor persoane și în medii ce interesează securitatea statului, de unde să poată culege și furniza sistematic informații utile, respectiv să fie buni interlocutori, să cîștige încrederea celor din jur, să se poată adapta cu ușurință la situații diverse, să aibă capacitate de discernere, ocupă un loc central în gama de calități personale pe care trebuie să le întrunească toți candidații la recrutare.

Posedarea, de la caz la caz, a anumitor cunoștințe generale sau de specialitate (limbi străine, diverse procese tehnologice din sectoarele unde lucrează), unele preocupări și aptitudini comune cu ale elementelor urmărite, pentru a fi astfel cît mai mult timp în anturajul acestora, a și le apropia și a le cîștiga încrederea (îndeletniciri literare, artistice, sportive, filatelice ș.a.) constituie, de asemenea, însușiri pe care persoanele vizate a fi recrutate pentru rețeaua informativă a organelor de securitate este recomandabil să le aibă.

Dintre multiplele calități personale enunțate, inițial numai unele sînt neapărat necesare și acestea depind de sarcinile concrete care impun recrutarea respectivă. Care anume dintre ele sînt strict indispensabile în orice împrejurare nu se poate spune cu exactitate, pentru că s-ar cădea în greșeala absolutizării. Ierarhizarea calităților personale în ordinea primordialității unora față de altele, a importanței lor ține mai degrabă de resortul muncii practice, de orientarea celor ce studiază candidatul la recrutare, de ce fel de probleme vor să rezolve cu viitorul informator sau colaborator și cum anume. În orice caz, întotdeauna este recomandabil ca cei vizați pentru recrutare să posede cît mai multe dintre aceste calități personale, cît mai apropiate de specificul mediului unde urmează să îndeplinească sarcini informative, pentru că practica a dovedit că pe parcursul colaborării este mult mai ușor ca ele să fie dezvoltate decît dobîndite. Persoana, de exemplu, care urmează să fie recrutată în calitate de colaborator într-un punct vulnerabil va trebui să aibă în primul rînd cunoștințe profesionale specifice sectorului respectiv, pentru a fi capabilă să sesizeze la timp orice deficiență de natură să pericliteze buna desfășurare a activității productive și chiar să intervină direct, la nevoie, pentru înlăturarea ei, să poată reproduce exact faptele constatate ș.a.

În aprecierea calităților pe care trebuie să le aibă persoanele ce urmează a fi recrutate este necesar să se țină seama de faptul că elementele ostile acționează prin forme și metode variate, subtile, fiind preocupate în permanență să-și ascundă

activitatea infracțională. Unele dintre ele, cum sînt cadrele și agenții serviciilor de spionaj, au pregătire informativă și contrainformativă, iar altele, cum ar fi, de exemplu, unii foști legionari sau foști condamnați pentru infracțiuni contra securității statului, membri ai sectelor ilegale, manifestă mult fanatism și au experiență în ducerea acțiunilor ostile. A juca rolul de confident al unor asemenea elemente, pentru a afla, fără a le trezi bănuieli, intențiile ostile și ce legături au, a le dejuca încercările permanente de descoperire a rețelei informative a organelor de securitate, a le determina, în anumite împrejurări, să renunțe la acțiunile infracționale preconizate ș.a. sînt întreprinderi de reală dificultate, care impun acut necesitatea ca viitorii colaboratori sau informatori să dispună de calități certe în acest sens, să fie pe deplin apți pentru o astfel de muncă.

3. Garanția colaborării sincere cu organele de securitate.

Colaborarea cu organele de securitate este o activitate umană conștientă, orientată spre un scop dinainte propus : contribuția cît mai substanțială a subiectului la cunoașterea, prevenirea, descoperirea și lichidarea infracțiunilor și a altor fapte antisociale care pun în pericol securitatea statului.

Ca orice activitate umană, colaborarea cu organele de securitate are la bază o mare varietate de motive, circumscrise, de regulă, „celor de ordin social superioare, dobîndite în cursul interacțiunii psihosociale a individului cu mediul uman, sub influența unor factori din colectivitate“ [1].

Marea importanță a acestei activități de colaborare și implicațiile ei pe plan social solicită sinceritate desăvîrșită din partea celor care acceptă să o desfășoare conștient, organizat și secret.

Garanția colaborării loiale cu organele de securitate — ca una dintre condițiile de bază pe care trebuie să le îndeplinească persoanele ce urmează să fie introduse în rețeaua informativă — este dată tocmai de motivele în virtutea cărora candidații la recrutare își dau asentimentul de a deveni informatori sau colaboratori.

[1] Ana Tucicov-Bogdan, „Psihologia generală și psihologia socială“, vol. II, Ed. didactică și pedagogică, București, 1973, pag. 154.

Practica muncii a evidențiat ca motive principale ale celor mai multe persoane de a colabora sincer cu organele de securitate sentimentele patriotice și convingerile acestora.

Stare afectivă specific umană, complexă și constantă, sentimentul patriotic este caracteristic oamenilor cinstiți, atașați orînduirii sociale și de stat, care simt efectiv nevoia de a contribui direct la apărarea cuceririlor revoluționare ale poporului și, în consecință, sînt gata oricînd să accepte să colaboreze sincer cu organele de securitate. Cum imensa majoritate a cetățenilor patriei noastre manifestă din plin asemenea simțăminte, este lesne de înțeles că organele de securitate au largi posibilități de a-și dezvolta și întări potențialul informativ, prin efectuarea de recrutări din rîndul unor astfel de persoane, pe al căror sprijin sincer se poate conta.

Ca structură motivațională de mare intensitate și eficiență în psihicul uman, convingerea îmbină informațiile cognitive cu trăirile afective, însoțite de atitudinea individuală în raport cu realitățile pe care le percepe. Sudura dintre cognitiv, afectiv și atitudinal în structura convingerii este atît de puternică, încît determină angajarea deschisă a individului într-o activitate anume, cu toată energia ființei sale.

În baza acestei teze, se pot efectua recrutări, existînd garanția colaborării sincere cu organele de securitate, chiar și dintre persoanele cu antecedente politice sau penale despre care s-a stabilit cu certitudine că sub influența activității ideologico-educative a partidului, a avîntului nestăvilit al economiei naționale, a realităților românești contemporane au renunțat la vechile lor concepții și au o atitudine loială față de patrie, pentru că s-au convins de superioritatea și trăinicia orînduirii socialiste, de nonsensul oricăror acțiuni sau intenții ostile, de necesitatea demascării și lichidării încercărilor de natură să afecteze desfășurarea firească a procesului de făurire a societății socialiste multilateral dezvoltate și înaintare a României spre comunism.

Printre motivele de ordin social care pot determina candidații la recrutare să accepte colaborarea sinceră cu organele de securitate, constituind garanții în acest sens, un loc însemnat îl ocupă interesele persoanelor respective.

Interesul pentru problemele specifice muncii de securitate, care constă în atracția cuiva către activitatea din acest domeniu în dorința de a contribui la apărarea valorilor sociale ocrotite de lege, sau interesul de a obține anumite avantaje mate-

riale ori de altă natură [1] pot motiva consensul la o colaborare sinceră, cu atît mai mult cu cît orice interes „se manifestă ca o relaţie cognitivă — de structură informaţională — între subiectul interesat şi obiectul interesant şi este trăit ca ceva agreabil, reconfortant pentru subiect“ [2].

Recrutările rezultate din satisfacerea unor astfel de interese au toate şansele de a deveni contribuţii notabile la sporirea valorică a reţelei informative, pentru că „motivarea prin interes — în genere — creşte potenţialul activităţii individului, mărindu-i, fără vreun efort special, performanţele“ [3]. Aceasta cu atît mai mult, cu cît în atari împrejurări acţionează şi acea particularitate a interesului de a nu se stinge după ce este satisfăcut, ci de a-şi spori tensiunea motivaţională.

În cazul admiterii intereselor ca motive ale acceptării colaborării sincere cu organele de securitate, preferinţele trebuie să se îndrepte spre satisfacerea intereselor constructive [4], care se înscriu în prevederile legilor, ale normelor eticii şi echităţii socialiste, celelalte, respectiv interesele distructive sau meschine [5] fiind ultimele ce trebuie luate în considerare şi numai atunci cînd nu se poate proceda în alt mod.

Indiferent de categoria de motive care determină acceptarea colaborării cu organele de securitate, întotdeauna este necesar să se aibă în vedere ca persoanele respective să nu simuleze doar că nutresc sentimente patriotice, convingeri, interesul de a sprijini securitatea etc., în realitate ele urmărind de fapt să pătrundă în reţeaua informativă, de unde să acţioneze tocmai împotriva apărării securităţii statului.

Asemenea încercări pot fi contracarate numai prin acţiuni minuţioase de studiere şi verificare a candidaţilor la recrutare, prin competenţă maximă în stabilirea dacă fiecare dintre aceştia îndeplineşte condiţia garanţiei colaborării sincere cu organele de securitate.

---

[1] În situaţii cu totul excepţionale, atunci cînd sarcini deosebit de importante pentru securitatea statului nu pot fi rezolvate decît cu ajutorul unor persoane care au comis fapte ce le compromit faţă de familie, prieteni, colegi etc., acestea vor fi recrutate ca informatori, folosindu-se ca motiv al acceptării colaborării loiale cu securitatea interesul lor de a nu suporta consecinţele de rigoare. În prealabil însă este necesară analizarea cu mare răspundere a situaţiei date, a faptelor de care este absolvită persoana respectivă, pentru a se proceda în aşa fel încît să nu se încalce legalitatea.

[2] Op. cit., pag. 157.

[3] Op. cit., pag. 157.

[4] Interese constructive sînt cele pentru cunoaşterea realităţii, a fenomenelor vieţii sociale ş.a.m.d. (Op. cit., pag. 158.)

[5] Op. cit., pag. 158.

III. — Punctarea, selecţionarea, studierea şi verificarea candidaţilor la recrutare ca informatori sau colaboratori

Punctarea, selecţionarea, studierea şi verificarea candidaţilor la recrutare constituie în ansamblul lor un proces complex de măsuri informativ-operative a cărui finalizare duce la crearea necesarului de informatori sau colaboratori.

1. Punctarea şi selecţionarea candidaţilor la recrutare.

Aceste activităţi premergătoare au menirea de a stabili persoanele cele mai indicate a fi luate în studiu şi verificate în vederea recrutării lor ca informatori sau colaboratori.

Punctările de candidaţi la recrutare nu se fac la întîmplare, ci au ca bază de plecare cunoaşterea precisă a scopurilor concrete ale recrutărilor planificate, a condiţiilor principale ce trebuie să le îndeplinească o persoană pentru a deveni un bun informator sau colaborator şi a faptului că încă din această etapă este necesar să fie evitate elementele nesincere şi provocatoare, care au trădat cîndva colaborarea cu organele de securitate etc.

În baza datelor de identificare şi de caracterizare ce se obţin atît prin folosirea metodelor biografică şi a observaţiei [1], cît şi prin intermediul unora dintre mijloacele muncii de securitate se trece la efectuarea propriu-zisă a punctărilor, prilej cu care se execută în mod obligatoriu şi verificarea persoanelor respective în evidenţele Ministerului de Interne.

De regulă, punctarea candidaţilor la recrutare nu se declanşează pe un loc gol, ci are ca bază de pornire o rezervă de candidaţi propozabili, pe care trebuie să şi-o constituie, avînd în vedere perspectiva muncii, fiecare ofiţer de securitate ce desfăşoară activitate informativă. În astfel de condiţii, procesul de punctare nu numai că se desfăşoară mai operativ, ci va fi şi calitativ superior finalmente, întrucît persoanele vizate sînt deja într-o fază avansată de cunoaştere.

---

[1] Metoda biografică se referă, de regulă, la biografia subiectului, la datele personale, familiale, inclusiv antecedentele psihologice generale, în timp ce metoda observaţiei se caracterizează prin surprinderea, urmărirea şi examinarea manifestărilor de comportament ale persoanei respective, într-o desfăşurare naturală, curentă, fără a le schimba condiţiile obişnuite. (Ana Tucicov-Bogdan, „Psihologia generală şi psihologia specială“, vol. I, Ed. didactică şi pedagogică, Bucureşti, 1973, pag. 68 şi 82.)

Pe măsură ce se realizează punctarea, în funcție de rezultatele obținute se face și selecționarea persoanelor care vor fi luate în studiu și verificare în vederea recrutării ca informatori sau colaboratori.

2. Studierea și verificarea candidaților la recrutare.

Candidații la recrutare selecționați sînt luați în studiu și verificare, folosindu-se toate posibilitățile existente.

a) Scopurile studierii și verificării.

Prin studierea și verificarea candidaților selecționați se urmărește atingerea următoarelor scopuri :

— cunoașterea temeinică a persoanelor respective, în vederea alegerii și recrutării celor care corespund cel mai bine condițiilor cerute de calitatea de informator sau colaborator al organelor de securitate ;

— prevenirea pătrunderii în rețeaua informativă a agenților dușmanului, a elementelor ostile, provocatoare, nesincere ori incapabile ;

— stabilirea categoriilor de motive care pot determina acceptarea colaborării, metodei de recrutare, a locului, timpului și modalității de intrare în contact cu candidatul pentru recrutarea sa, a tacticii celei mai potrivite pentru realizarea acestui obiectiv, precum și a măsurilor de conspirare, în caz de nereușită, a acțiunilor întreprinse.

b) Cerințele studierii și verificării candidaților la recrutare.

Constituind o etapă cheie în procesul complex de recrutare a informatorilor și colaboratorilor, aceste operații se fac respectîndu-se următoarele cerințe :

— *Studierea și verificarea candidaților la recrutare trebuie să asigure cunoașterea multilaterală a acestora.*

Măsurile ce se iau pentru studierea și verificarea candidaților la recrutare trebuie să definească clar personalitatea fiecăruia dintre ei, atît sub raportul trăsăturilor pozitive, cît și al celor negative.

Multilateralitatea cunoașterii unui candidat la recrutare înseamnă de fapt definirea personalității acestuia prin prisma aptitudinilor, temperamentului și caracterului pe care le are [1].

[1] Potrivit psihologiei tradiționale, trăsăturile personalității sînt : aptitudinile, temperamentul și caracterul. (N.R.)

Aptitudinile sînt acele trăsături ale persoanei care fac posibilă însușirea anumitor cunoștințe și formarea unor deprinderi.

Pornind de la ideea că aptitudinile, în totalitatea lor, determină capacitatea efectivă a unui individ de a înfăptui o anumită activitate și avînd în vedere că orice candidat aflat în studiu pentru recrutare este vizat să fie antrenat într-o activitate specifică, cu totul nouă pentru el, se impune ca o necesitate firească evaluarea reală a aptitudinilor persoanelor asupra cărora se execută studierea și verificarea.

În acest sens, este important să se stabilească măsura în care candidatul *are memorie vizuală și memorie auditivă* necesare pentru a reda fidel faptele ; *dacă acesta este inteligent*, respectiv dacă gîndește corect, logic, își susține argumentat părerile și sesizează contradicțiile din raționamentele interlocutorilor ; *dacă are imaginație*, concretizată prin posibilitatea de a elabora cu ușurință variante cu privire la evoluția unui fenomen sau altul despre care ia cunoștință ; *dacă are capacitatea de atenție normală ; dacă își poate autocontrola manifestările afective ș.a.*

În afară de aceste aptitudini, general valabile, pe baza cărora se poate concluziona că un candidat la recrutare este capabil să îndeplinească sarcinile ce îi vor fi trasate ulterior, trebuie stabilit și nivelul la care se situează ele. De exemplu, un candidat la recrutare va fi un informator sau colaborator cu atît mai bun, cu cît va avea o mai mare putere de memorare. Deosebit de util este, de asemenea, ca un candidat la recrutare să aibă capacitatea de a-și comuta rapid atenția, de a observa concomitent mai multe laturi ale realității înconjurătoare, de a reține numele și figurile oamenilor, detaliile vestimentare și de comportament, locul și momentul desfășurării unor evenimente, aparent fără însemnătate la data cînd se produc, sau amănunte neimportante pentru omul de rînd, dar folositoare organelor de securitate etc.

Ca însușiri care își pun amprenta în mod decisiv pe felul cum trăiesc, gîndesc și acționează oamenii, *trăsăturile temperamentale* [1] își au și ele importanța lor bine determinată în definirea personalității unui candidat la recrutare.

Cunoașterea structurii specifice a trăsăturilor temperamentale ale candidatului la recrutare are mare însemnătate,

[1] Prin temperament se înțelege aspectul constituțional și psihic al personalității în acțiune, care se referă la forma de manifestare energetico-dinamică a proceselor și activităților psihice, precum și a comportamentului. (N.R.)

atît pentru hotărîrea de a se trece sau nu la contactarea sa în vederea atragerii la colaborare, cît și în ce privește elaborarea tacticii celei mai corespunzătoare acestui scop. Cu toate că în principiu nu există temperament bun sau rău, anumite trăsături de acest gen pot da un plus de eficiență îndeplinirii de către o persoană a sarcinilor ce îi revin pe linie de securitate. Un candidat la recrutare, spre exemplu, care datorită temperamentului său este predispus spre acțiune, dovedind entuziasm, energie, rezistență, mobilitate, calm etc. poate fi, dacă întrunește și alte condiții, un informator bun sau foarte bun. În schimb, o persoană la care intensitatea reacțiilor interioare și exterioare provocate de o impresie este puternică datorită emotivității acesteia, trebuie considerată mai puțin aptă pentru a deveni informator sau colaborator.

Stabilirea personalității candidatului la recrutare implică și cunoașterea *caracterului* acestuia, respectiv a trăsăturilor esențiale și stabile derivate din orientarea și voința lui în raport cu practica socială pe care o are, cu experiența sa de muncă și de viață.

Exprimînd atît ierarhia motivelor esențiale, a tendințelor și aspirațiilor unei persoane, cît și posibilitățile acesteia de a traduce în fapte hotărîrile luate în conformitate cu ele, caracterul — ca ansamblu de atitudini față de societate și oameni — constituie un element de bază în luarea hotărîrii de a se trece sau nu la recrutarea candidatului aflat în studiu și verificare.

Pentru evidențierea cît mai exactă a caracterului unui candidat la recrutare este neapărat necesar a se observa și analiza permanent și atent întreaga lui comportare și a se reține atitudinile sale constante. Nu este admis a se judeca un om doar după o faptă singulară, după un gest. Faptele lui trebuie confruntate, pentru a delimita trăsăturile de caracter stabilite de atitudinile și comportările de conveniență, care constituie așa-zisul deghizament psihic, determinat de interese temporare, influențe etc.

Stabilirea adevăratului caracter al candidatului impune uneori și cunoașterea lui în împrejurări mai critice, ocazie în care acesta se va comporta, de regulă, așa cum este în realitate, putîndu-se trage concluzii și asupra tăriei trăsăturilor ce îl caracterizează.

Măsurile ce se iau pentru definirea personalității candidatului la recrutare trebuie să conducă la conturarea precisă nu numai a trăsăturilor pozitive de caracter (conștiința de

sine, de care se leagă nivelul de aspirație, simțul răspunderii, capacitatea de înfrînare, perseverența, curajul etc. [1]), ci și a celor negative (individualismul, închiderea în sine, indiferența, susceptibilitatea, nesinceritatea, lenea, neglijența, apatia, rutina, dezorganizarea, timiditatea, lipsa de perseverență, indisciplina, neîncrederea în forțele proprii etc.). Cînd se evidențiază asemenea trăsături negative de caracter este necesar să se aprecieze în mod realist dacă acestea sînt educabile sau îl fac pe candidatul respectiv impropriu atragerii la colaborare, și numai după aceea se va hotărî asupra oportunității recrutării sale.

Studierea și verificarea candidaților la recrutare mai are ca scop și cunoașterea relațiilor acestora, mai ales dintre cele ce interesează organele de securitate, a situației lor sociale și familiale, a rudelor apropiate, a soției (soțului) etc., pentru că numai într-un asemenea context se poate afla adevărata realitate despre un om, se poate anticipa ce conduită va adopta în anumite împrejurări în care va fi pus. De la caz la caz, în funcție de necesități, verificările asupra unora dintre relațiile candidaților se pot adînci.

Ansamblul de date ce se obțin prin studierea detaliată și verificarea multilaterală a candidaților la recrutare se constituie finalmente într-un tablou general al personalității acestora, care devine, pe măsură ce se adîncește și se completează, un instrument de utilitate primordială în activitatea de întărire permanentă a potențialului informativ al securității.

Acest tablou general al personalității candidatului la recrutare, acest cadru la care trebuie să se adauge tot timpul noi și noi date menite să întregească imaginea asupra celui studiat și verificat oferă posibilitatea aprecierii corecte a oportunității introducerii sale în rețea și a conceperii în amănunt a modului cum se va acționa dacă se va hotărî efectuarea recrutării.

— *Studierea și verificarea candidaților se desfășoară într-o perioadă de timp determinată, ca durată, de urgența efectuării recrutării în cazul dat, de condițiile existente pentru realizarea scopurilor, de aspectele concrete care necesită a fi clarificate în această etapă ș.a.*

Operativitatea, ca imperativ general valabil al muncii de securitate, obligă indiscutabil la realizarea studierii și verifi-

[1] A. Cosmovici și alții, „Metode pentru cunoașterea personalității", Ed. didactică și pedagogică, București, 1972, pag. 13.

cării într-un timp cît mai scurt cu putință, excluzîndu-se graba nejustificată, superficialitatea și pripeala.

Indiferent care ar fi situația, nu trebuie să se facă rabat la calitatea muncii de studiere și verificare, pentru că aceasta este uneori hotărîtoare în privința rezultatelor ce se vor obține mai tîrziu din colaborarea cu persoanele recrutate.

— *Studierea și verificarea candidaților la recrutare trebuie să se facă în condiții de strictă conspirativitate.*

Conspirarea măsurilor de studiere și verificare a candidaților la recrutare se va face atît față de sursele folosite în acest scop, cît și față de ofițerii care le au în legătură, față de rude, colegi, prieteni, cunoștințe etc.

În această etapă nici candidații nu trebuie să știe că asupra lor se întreprind asemenea măsuri, pentru că, de la caz la caz, se pot ivi reacții dintre cele mai diferite. Unii se simt lezați observînd că securitatea se interesează de ei și pot face reclamații, alții încep să se frămînte și caută să se consulte cu diverși prieteni, colegi, cunoștințe încercînd să afle despre ce este vorba etc. În asemenea împrejurări se poate ajunge la deconspirarea viitorului informator sau colaborator față de elementele ce ar urma să stea în atenția lui încă înainte de a fi recrutat, ceea ce ar aduce mari prejudicii muncii.

c) Mijloacele și metodele de studiere și verificare a candidaților la recrutare.

În perioada de studiere și verificare a candidaților la recrutare se folosește, de la caz la caz, întreaga gamă de mijloace și metode ale muncii de securitate.

Principalul mijloc al muncii de securitate utilizat în acest scop este *rețeaua informativă* a ofițerului care face studierea și verificarea lor, dar și cea a altor ofițeri de securitate sau de miliție. Pentru rezolvarea sarcinilor de studiere și verificare a candidaților la recrutare se aleg informatorii și colaboratorii care pot contribui efectiv la cunoașterea acestora și se procedează la folosirea lor judicioasă.

Discutîndu-se cu cei antrenați în astfel de acțiuni și cerîndu-li-se să clarifice aspecte referitoare la activitatea sau atitudinea în diverse împrejurări a candidaților la recrutare, nu trebuie să li se ofere nici cel mai mic indiciu în baza căruia să poată bănui de ce anume li se solicită asemenea date. Ascunderea scopului urmărit se poate realiza în multiple modalități. Se discută, de exemplu, despre un cerc larg de persoane, abordîndu-se o problematică asemănătoare sau chiar

identică ; nu se pun întrebări directe în legătură cu posibilitățile de informare sau cu calitățile personale ale celor studiați ; se cer precizări și explicații despre candidați, așa cum s-au solicitat și cu privire la elementele urmărite, „datele respective fiind necesare pentru adîncirea anumitor informații" (în cazul unora dintre cei aflați în studiu se poate legenda că prezintă interes deoarece sînt suspecți) etc. Oricărei aprecieri referitoare la candidații la recrutare trebuie să i se stabilească temeinicia, cerîndu-li-se celor care au făcut-o să relateze faptele ce i-au determinat să tragă o asemenea concluzie.

Rețeaua informativă poate fi utilizată, cînd este necesar și are posibilități, și pentru identificarea persoanelor ce au cunoștință despre eventuale fapte compromițătoare din viața și activitatea candidaților la recrutare, în scopul de a se obține — în caz de nevoie — în mod discret declarații de la ele. Tot pe această cale se stabilesc și locul unde sînt ascunse materialele care atestă faptele compromițătoare, împrejurările și timpul cînd ele se află asupra autorilor etc.

Persoanele din rețeaua informativă mai pot fi folosite — în cazurile în care se impune — și pentru crearea condițiilor ce favorizează recrutarea, respectiv pentru scoaterea unor candidați de sub influența elementelor urmărite, determinarea lor indirectă de a demasca activitatea ostilă a celor în cauză ș.a.

Înainte de a se trece la efectuarea recrutării, candidații trebuie *verificați* din nou în *evidențele Ministerului de Interne*, pentru a se preveni eventualele consecințe negative ce ar putea decurge din contactarea unor persoane care, între timp, au fost recrutate sau luate în urmărire informativă de către alte organe de securitate sau de miliție. În același scop se verifică în evidențele ministerului și rudele și relațiile mai apropiate ale candidatului, iar în funcție de rezultatele obținute se iau și alte măsuri pentru adîncirea cunoașterii acestora.

Investigațiile făcute personal de ofițerul de securitate care se ocupă de studierea și verificarea candidatului la recrutare sau solicitate organului specializat constituie un alt mijloc al muncii de securitate folosit în procesul cunoașterii detaliate a personalității viitorului informator sau colaborator. Ofițerul va studia, în cadrul investigărilor sale, diverse materiale despre cel în cauză (dosare personale, note de apreciere, recomandări ș.a.), va purta discuții cu diverși cunoscuți ai acestuia etc.

În situațiile cînd persoanele studiate în vederea recrutării lucrează în obiective unde desfășoară muncă informativă alți ofițeri de securitate sau atunci cînd unele dintre acestea au mai făcut parte din rețeaua informativă, dacă este necesar se vor purta discuții cu ofițerii respectivi ori cu cei ce le-au avut în legătură, cerîndu-li-se diferite date de studiu fără a li se vorbi la ce anume vor fi folosite. Aceeași grijă pentru conspirativitate se va manifesta și față de organul specializat de investigații, căruia i se va cere concret, fără alte explicații, ce anume trebuie să stabilească în legătură cu persoana studiată.

Completări la datele de studiu rezultate ca urmare a folosirii mijloacelor amintite, precum și alte date suplimentare, necesare cunoașterii cît mai aprofundate a personalității candidaților la recrutare, se pot obține, de la caz la caz, prin utilizarea, în funcție de împrejurări, și a *mijloacelor speciale* ale muncii de securitate.

De asemenea, în același scop se folosește și *metoda convorbirii* [1], a purtării de discuții cu persoana vizată. Momentul convorbirii și modalitatea de realizare a acesteia depind de natura situațiilor în care are loc contactul. Contactarea candidatului respectiv se face fie în mod deschis, cînd ofițerul își prezintă calitatea, fie în mod legendat, cînd ofițerul se folosește de o acoperire verosimilă. Alegerea unuia sau a altuia dintre aceste procedee depinde de o varietate de factori legați de situația candidatului (concepții, loc de muncă, profesie, interese, preocupări, pasiuni etc.) și de reacția sa probabilă într-o asemenea împrejurare, de pregătirea ofițerului, de necesitatea asigurării conspirativității scopului urmărit.

Atunci cînd contactarea se face în mod deschis, pentru a se putea conspira scopul urmărit și a nu determina eventuale frămîntări din partea candidatului, problemele principale ce se discută nu trebuie să iasă din sfera preocupărilor organelor de securitate, respectiv să se facă referiri la eventuale dispariții de documente secrete din instituția sau întreprinderea unde lucrează candidatul, să se solicite din partea acestuia o consultație de specialitate în legătură cu originea unor deficiențe pe linie profesională cu implicații în ce privește apărarea securității statului, să se ceară relații despre anumite persoane etc.

---

[1] Prin această metodă se realizează așa-zisa „cunoaștere personală" — expresie consacrată în practica muncii de securitate. (N.R.)

În cazul contactului legendat, ofițerii de securitate se pot prezenta ca funcționari ai unor instituții unde candidații pot avea anumite interese [1], cunoștința realizîndu-se „întîmplător" și cultivîndu-se ulterior cu diverse prilejuri (manifestări cultural-artistice, sportive, deplasări de serviciu, excursii ș.a.).

Ofițerii care realizează convorbirea sub anumite acoperiri de regulă nu mai participă la recrutarea acestora și nici ulterior la ținerea legăturii cu ei.

Înainte de a trece la realizarea contactării, ofițerul însărcinat cu această misiune trebuie să stabilească problemele ce urmează a fi clarificate cu privire la candidat, acoperirea la care se va recurge — în cazul cînd se impune o asemenea contactare —, locul discuțiilor și timpul cînd se vor purta, precum și tactica ce va fi utilizată.

După această pregătire prealabilă, ofițerii raportează șefilor cum au conceput să acționeze, propunerile înaintate se analizează cu exigență și, dacă sînt temeinice, se dă aprobarea de a se trece la realizarea contactării în vederea purtării discuțiilor preconizate.

În general, discuția — folosită ca metodă pentru cunoașterea unei persoane — trebuie astfel dirijată, încît să furnizeze informații cu privire la trei categorii de probleme:

a) Condițiile mediului material, social, moral în care a crescut și s-a dezvoltat persoana respectivă; condițiile actuale de muncă și viață, factorii sau evenimentele care au putut exercita o influență asupra dezvoltării sale psihice.

b) Conduita, manifestările de comportament ale individului în diferite împrejurări ale vieții cotidiene (în profesie, în familie, în diverse situații critice).

c) Relațiile fundamentale, atitudinea față de oameni în general, față de muncă și valorile sociale, precum și față de sine însuși (aprecierea asupra propriilor calități și defecte etc.).

În timpul contactelor pentru realizarea cunoașterii prin metoda convorbirii — indiferent dacă ele se efectuează legendat sau cu prezentarea calității — este necesar să se țină seama și de următoarele reguli: formularea întrebărilor să fie clară și precisă, pentru a fi accesibilă subiectului; atmosfera în care se discută să aibă un caracter firesc, să degaje sinceritate, stimă reciprocă și încredere, pentru a se crea încă

---

[1] Este interzis ca ofițerii de securitate să se prezinte ca activiști de partid, sindicat sau ai U.T.C., ori ca lucrători în organele alese ale puterii de stat. De asemenea, nu pot fi folosite ca loc de contactare nici sediile acestor organe. (N.A.)

de pe acum condiții pentru apropierea candidaților la recrutare și pentru purtarea altor discuții ulterioare ; să nu se depășească — decît în cazuri cu totul deosebite — tematica stabilită, pentru că nu este exclus ca unii candidați, eventual mai versați, să abordeze asemenea probleme care să le permită să intuiască scopul real urmărit de ofițerii de securitate respectivi ; să nu li se ofere candidaților nici un fel de indicii în legătură cu problemele ce fac obiectul muncii de securitate, mijloacele și metodele secrete folosite etc.

Temeinic pregătite în prealabil și realizate cu pricepere, contactările care au ca scop cunoașterea candidaților la recrutare prin metoda convorbirii oferă posibilități optime de întregire a studiului viitorilor informatori sau colaboratori și de verificare directă a anumitor date referitoare la personalitatea acestora.

Întregul proces de studiere și verificare a candidaților la recrutare se impune a se desfășura sub atenta supraveghere a cadrelor de conducere, care, ori de cîte ori este nevoie, trebuie să intervină oportun cu măsuri menite să asigure concentrarea eforturilor numai asupra persoanelor care pot sprijini cu maximum de eficiență activitatea de cunoaștere, prevenire, descoperire și lichidare a infracțiunilor contra securității statului.

Îndrumarea competentă și concretă a subordonaților în această etapă constă în controlarea îndeaproape a stadiului măsurilor de studiu și verificare întreprinse și a calității lor. De asemenea, în raport cu necesitățile, în baza analizării datelor culese pînă la un moment dat, șefii îi sprijină pe ofițerii din subordine dispunînd măsuri noi ce trebuie luate în continuare, pentru aprofundarea cunoașterii persoanelor aflate în studiu și verificare. De la caz la caz, sprijinul acordat de șefi subordonaților se poate concretiza și în informații cu privire la persoanele respective obținute de la rețeaua proprie, în efectuarea convorbirilor menite să întregească studiul asupra unora dintre candidații la recrutare etc.

IV. — Efectuarea recrutării de informatori și colaboratori

Pe măsură ce activitatea de studiere și verificare a candidaților la recrutare se apropie de sfîrșit, procesul complex declanșat în scopul atragerii la colaborare cu organele de securitate a noi informatori și colaboratori intră în faza decisivă a desfășurării sale — efectuarea recrutării propriu-zise.

1. Metodele de recrutare.

Recrutarea unui informator sau colaborator se poate realiza fie în cadrul unui singur contact, fie treptat, prin mai multe contactări.

Prima metodă se utilizează în cazurile cînd în baza analizării materialelor obținute în procesul studierii și verificării se ajunge la concluzia că toate problemele pe care le ridică recrutarea candidatului se pot rezolva cu ocazia unei singure contactări.

La metoda atragerii treptate la colaborare se recurge, de regulă, cînd se consideră că recrutarea candidatului în cauză necesită discutarea și clarificarea unor probleme complexe, cînd se apreciază că înainte de a i se face propunerea de a colabora cu organele de securitate se impun verificări mai minuțioase privind comportarea sa, ori cînd se poate întrevedea că determinarea persoanei respective să se angreneze în munca de culegere și transmitere a informațiilor este mai dificilă.

În toate aceste situații, contactele realizate succesiv pentru atragerea treptată la colaborare pot fi considerate o continuare firească a relațiilor ce s-au statornicit între candidat și ofițer încă din perioada studiului, cu ocazia purtării convorbirii menite să ducă la aprofundarea cunoașterii personalității celui vizat pentru recrutare.

Metoda atragerii treptate se folosește și în cazurile cînd deși s-a preconizat inițial atragerea la colaborare a unei persoane într-o singură contactare, ulterior, în plin proces de desfășurare a recrutării, se constată că ar mai fi necesare cîteva contactări pentru a se elucida pe deplin o serie de aspecte ivite în mod neprevăzut. În urma analizării cu discernămînt a noilor împrejurări, motivîndu-se temeinic necesitatea extinderii actului recrutării propriu-zise de-a lungul mai multor contactări, se poate solicita și obține aprobarea șefilor competenți, pentru a se proceda la atragerea treptată la colaborare a candidatului respectiv.

2. Pregătirea ofițerului pentru efectuarea recrutării.

În vederea desfășurării recrutării în cele mai bune condiții este imperios necesar ca ofițerul respectiv să se pregătească cu temeinicie și exigență, pentru ca rezultatul ce se va obține să fie o încununare a tuturor eforturilor anterioare,

confirmîndu-se astfel că orientarea a fost justă și că s-a muncit cu răspundere și competență. Această pregătire începe, de fapt, odată cu primele măsuri de studiere și verificare a candidatului selecționat și continuă apoi, completîndu-se și diversificîndu-se, pînă la perioada ulterioară obținerii aprobării pentru recrutare. Activitatea de pregătire a ofițerului care va efectua recrutarea are ca fundament cunoașterea temeinică a politicii partidului și statului nostru, a documentelor de partid, capacitatea acestuia de a interpreta corect evenimentele politice la ordinea zilei și trebuie orientată în următoarele direcții :

a) Cunoașterea perfectă a personalității candidatului la recrutare, prin prisma tuturor datelor și informațiilor obținute despre el în timpul studierii și verificării.

Materialele care conțin date biografice, caracterizări ale persoanei candidatului, aprecieri ale muncii sale, ale conduitei lui în societate și familie etc. trebuie studiate permanent și cu toată atenția, pentru a nu se scăpa din vedere nici un amănunt cu privire la el, pentru ca nici un fel de manifestare a acestuia, în oricare din împrejurările procesului recrutării, să nu-l surprindă nepregătit pe ofițerul de securitate respectiv.

b) Fixarea locului de recrutare, a timpului cînd se va efectua aceasta și a modalității de a se intra în contact cu candidatul.

După ce analizează cu grijă datele privind personalitatea candidatului, profesia, funcția și instituția unde lucrează, condițiile de locuit, motivele în baza cărora se apreciază că va accepta să colaboreze loial cu organele de securitate etc. și în raport cu metoda preconizată pentru recrutare, ofițerul va stabili locul unde consideră că este cel mai indicat să poarte discuțiile ce vizează atragerea acestuia la colaborare.

De la caz la caz, asemenea locuri pot fi : casele conspirative, domiciliul sau biroul de lucru al candidatului, camera de hotel unde este cazat temporar, sediile unităților de securitate sau de miliție și alte încăperi care întrunesc condițiile de conspirativitate și de confort necesare.

Este interzisă efectuarea de recrutări în sediile aparținînd organelor de partid, U.T.C., comitetelor executive ale consiliilor populare, justiției și procuraturii, centrelor militare [1], sindicatelor și altor organizații de masă.

[1] Organele de contrainformații militare care răspund de aceste obiective pot efectua recrutări în sediile centrelor militare. (N.A.)

În alegerea datei cînd va avea loc recrutarea și în aproximarea duratei acesteia se ține seama, în principal, de programul de lucru al candidatului, de preocupările lui cotidiene, precum și de volumul problemelor ce vor fi abordate.

De regulă, efectuarea recrutării este bine să se fixeze în timpul liber al candidatului, pentru a nu-l sustrage de la exercitarea îndatoririlor profesionale sau a-l stînjeni în ceea ce obișnuiește ori trebuie neapărat să facă în momentul respectiv.

Tot acum ofițerul trebuie să prevadă, pentru eventualitatea în care vor fi necesare, și motive verosimile, cu ajutorul cărora candidatul va putea justifica față de familie, prieteni sau colegi timpul cît s-a aflat la locul recrutării. Asemenea motive diferă de la caz la caz, în funcție de profesia sau ocupația candidatului, de pasiunile sale, de raporturile pe care le are cu familia ori cu prietenii etc. Un candidat, de exemplu, poate invoca drept motiv întîlnirea neprevăzută cu un fost coleg de școală cu care nu s-a mai văzut de mult. Un altul poate spune că a rămas peste program la serviciu pentru a-și rezolva niște lucrări urgente, că a fost la un film sau că a vizitat o expoziție etc.

În paralel cu stabilirea locului și datei recrutării, ofițerul se va fixa și asupra modalităților posibile de intrare în contact cu candidatul în vederea atragerii la colaborare.

O primă variantă în acest sens poate consta în luarea legăturii cu candidatul prin telefon, conform înțelegerii prealabile din timpul contactării pentru realizarea convorbirii purtate pentru aprofundarea cunoașterii, ocazie cu care îi comunică data și locul întîlnirii.

Alteori, ofițerul poate merge direct acasă la candidat sau la hotelul unde este cazat temporar, dar nu înainte de a se convinge că acesta este singur.

În eventualitatea că cel vizat pentru recrutare urmează să fie vizitat de alte persoane sau că întîmplător are de rezolvat treburi urgente, de neamînat, ofițerul va perfecta pe loc o altă dată cînd poate reveni. Pentru astfel de împrejurări el trebuie să fie pregătit să poată pretexta în mod verosimil necesitatea de a se revedea și să-i dea de înțeles candidatului să nu spună nimănui despre acest lucru.

Cînd nu întrevede alte posibilități, ofițerul se poate pregăti să recurgă și la modalitatea de a-l aborda pe candidat în timp ce acesta se deplasează de la locul de muncă spre casă, cu condiția însă de a nu fi în compania altcuiva. Cu această ocazie îl va invita la locul stabilit pentru recrutare, sub un

pretext plauzibil. Și în situațiile cînd se preconizează o asemenea modalitate de contactare trebuie să se prevadă că este posibil ca persoana respectivă să nu dea curs invitației, întrucît are de rezolvat alte probleme urgente. Ofițerul va avea pregătită ca soluție în cazul unei astfel de posibilități stabilirea cu candidatul a modului cum să ia legătura ulterior pentru a se revedea și atragerea atenției că nu va trebui să vorbească cu vreo altă persoană despre această înțelegere.

c) **Preconizarea, în amănunt, a felului cum va decurge recrutarea.**

Modul cum va decurge recrutarea trebuie să-l preocupe pe ofițerul care o va efectua încă de la obținerea primelor date despre candidat. Pe parcurs, în funcție de conținutul materialelor rezultate din măsurile întreprinse în procesul studierii și verificării, de particularitățile fiecărui caz în parte și de scopul recrutării, el va prevedea treptat, în detaliu, toate problemele concrete pe care intenționează să le discute cu candidatul, succesiunea abordării acestora în ideea creării și menținerii în permanență de-a lungul întregii contactări (sau a tuturor contactărilor dacă se va folosi metoda atragerii treptate) a unei ambianțe cît mai propice comunicării reciproce deschise, sincere, împrejurările sau momentele cînd va pune în dezbatere aspectele mai importante și mai delicate, cum va conduce convorbirea pentru ca interlocutorul să relateze din proprie inițiativă aspectele de interes pentru organele de securitate ș.a.

Concomitent, este necesar să se prevadă și reacțiile probabile ale candidatului la o problemă sau alta din cadrul discuțiilor, respectiv ce întrebări ar putea să pună în legătură, de exemplu, cu scopul convorbirii sau cu sensul colaborării cu securitatea, ce argumente ar fi posibil să invoce pentru a nu accepta să furnizeze organizat și secret informații ș.a. În baza acestor previziuni, ofițerul se va pregăti cum să lămurească mai bine nedumeririle candidatului, cum să-l determine să relateze în întregime și fără ocoluri faptele de care are cunoștință și interesează securitatea, cum să procedeze pentru a anihila eventualele rezerve ale acestuia în acceptarea colaborării etc.

Stabilirea probabilă a acestor elemente de ordin tactic reprezintă, în fapt, concepția ofițerului respectiv asupra viitorului său dialog cu candidatul și constituie, în măsura în care este făcută cu maximum de exigență și răspundere, o garanție a bunei desfășurări a recrutării. Momentul trecerii la recrutare trebuie să-l găsească pe ofițerul respectiv pregătit și din punct de vedere psihologic pentru o asemenea activitate, încrezător în forțele proprii și în deplina reușită a acțiunii pe care o va întreprinde.

d) **Alegerea modalităților celor mai adecvate pentru apropierea candidatului la recrutare de organele de securitate.**

Importanța acestui obiectiv în cadrul pregătirii ofițerului pentru recrutare rezidă în faptul că de modul cum se va acționa pentru apropierea candidatului de organele de securitate depind realizarea cu succes a recrutării și eficiența activității sale ulterioare de informator sau colaborator.

Modalitățile prin care se poate acționa în acest sens sînt extrem de diverse, alegerea celor mai potrivite făcîndu-se în raport cu trăsăturile personalității candidatului. Indiferent cum se va proceda, trebuie să se aibă în vedere de la bun început ca nimic din ceea ce se întreprinde (stabilirea datei și locului de recrutare, pretextul folosit pentru contactare, logica succedării problemelor în timpul discuțiilor purtate cu ocazia recrutării ș.a.) să nu-i afecteze personalitatea.

e) **Stabilirea variantei de retragere.**

Uneori, în situații cu totul excepționale, care nu sînt de dorit pentru că ele probează, de regulă, că nu s-a muncit cu suficientă răspundere, este posibil ca în timpul discuțiilor pentru recrutare să se constate că persoana contactată nu este corespunzătoare muncii informative sau că nu va accepta să colaboreze cu securitatea.

Oricît de rare ar fi asemenea situații, este necesar ca pregătirea pentru recrutare să includă — ca măsură de prevedere — și stabilirea variantei de retragere ce se va aplica în cazul cînd a devenit clar că nu se poate realiza țelul propus.

A aplica varianta de retragere înseamnă a nu mai continua — la un moment dat — discuțiile cu candidatul și a pretexta în așa fel contactarea, încît să nu i se ofere vreun indiciu în baza căruia ar putea să-și dea seama că s-a urmărit, de fapt, recrutarea lui.

Varianta de retragere este deci un procedeu tactic ce se aplică înainte de a se cere candidatului relații concrete în raport cu scopul pentru care se intenționase să fie recrutat, pentru că altfel s-ar desconspira probleme de muncă și de aici o serie de consecințe negative.

Pretextele ce pot fi utilizate în cadrul variantei de retragere diferă de la caz la caz, dar, în principiu, ele se aseamănă cu cele folosite pentru contactare. Dacă uneori, de exemplu, i se poate spune candidatului că a fost invitat la discuția respectivă pentru clarificarea unor probleme de la locul său de muncă aflate în curs de cercetare, alteori i se explică într-o manieră plauzibilă că a fost nevoie de părerea sa în legătură cu concepțiile și relațiile anumitor persoane cunoscute de el ș.a.m.d.

f) **Intocmirea raportului cu propuneri de recrutare.**

Încheierea activității de pregătire a ofițerului pentru recrutare se concretizează în întocmirea — pe baza tuturor materialelor de studiu și a modului concret cum s-a preconizat să se procedeze pentru atragerea candidatului respectiv la colaborare — a raportului cu propuneri de recrutare, în care trebuie să se arate :

— necesitatea și scopul recrutării (cazul care urmează a fi încadrat informativ și aspectele concrete ce se scontează a fi clarificate prin recrutarea candidatului ; punctul vulnerabil care trebuie asigurat informativ etc.) ;

— principalele date rezultate din studiul și verificarea candidatului (data și locul nașterii ; profesia ; locul de muncă și funcția ; adresa unde domiciliază ; starea civilă ș.a.) ;

— posibilitățile sale de rezolvare a sarcinilor imediate și de perspectivă și calitățile care îl fac apt pentru munca informativă ;

— garanția asupra loialității sale în colaborarea cu organele de securitate ;

— căile de determinare a candidatului să colaboreze sincer, conștient, organizat și deplin conspirat ;

— locul și data recrutării ;

— modalitatea aducerii la locul recrutării ;

— varianta de retragere, situația și momentul în care se va recurge la ea.

De la caz la caz, în conținutul raportului cu propuneri de recrutare se pot arăta și problemele ce vor fi discutate cu candidatul și ordinea abordării lor, modul cum se va proceda pentru a se obține de la candidat date despre persoanele ce vor fi în atenția sa după recrutare, instructajul care i se va face după acceptarea colaborării cu organele de securitate ș.a.

Importanța deosebită a raportului cu propuneri de recrutare impune ca el să reflecte în mod fidel personalitatea candidatului la recrutare, cu toate calitățile și defectele sale, uti-

litatea recrutării lui și concepția ofițerului cu privire la desfășurarea acestui proces.

Împreună cu materialele rezultate din studierea și verificarea candidatului, raportul cu propuneri de recrutare se înaintează spre aprobare șefului care are competența necesară. Acesta va trebui să aibă în vedere dacă toate problemele din materialele prezentate sînt consemnate obiectiv și să analizeze cu exigență modul cum a fost concepută recrutarea propriu-zisă. După ce se convinge că studiul este temeinic realizat și fără abateri de la regulile conspirativității, că persoana respectivă este pretabilă pentru atragere la colaborare și că felul cum s-a preconizat să se acționeze în acest scop este corespunzător, va aproba trecerea la efectuarea recrutării. Cu această ocazie se dau și eventuale indicații suplimentare, după care va fi controlată și îndrumată îndeaproape definitivarea de către fiecare ofițer a pregătirilor pentru contactarea candidatului în vederea recrutării. În situația cînd recrutarea se va efectua de către însuși șeful profesional, acesta trebuie să se pregătească temeinic, atît pentru a asigura deplina reușită a acțiunii, cît și spre a fi exemplu în ceea ce privește modul de conducere a procesului de efectuare a recrutării. Dacă recrutarea se va face de către ofițerul din subordine, șeful avînd doar calitatea de participant la discuțiile respective, intervențiile sale trebuie să dovedească un înalt profesionalism, să fie oportune și să întărească autoritatea celui care conduce efectiv discuțiile.

3. Efectuarea recrutării.

În baza aprobării conducerii profesionale și sub directa și permanenta îndrumare a acesteia se trece la realizarea contactării pentru recrutarea noului informator sau colaborator.

Într-o singură contactare sau în mai multe, ofițerul care va efectua recrutarea va avea în vedere realizarea următoarelor obiective principale :

a) **Continuarea studierii și verificării candidatului la recrutare.**

Întreaga desfășurare a discuțiilor din timpul recrutării oferă posibilități inedite de continuare a studierii și verificării candidatului la recrutare. Pe lîngă faptul că un dialog condus cu tact și pricepere de către ofițerul recrutor îl poate determina pe candidat să facă o serie de destăinuiri referitoare la aspecte din viața și activitatea sa care altfel nu aveau cum să fie cunoscute, tot acum este cel mai bun prilej de a se recurge

la metoda testării unora dintre trăsăturile personalității sale, respectiv de a-l pune în anumite situații și de a i se urmări și analiza cu atenție reacțiile și părerile, pentru a se trage apoi concluziile de rigoare.

Fiind pregătite dinainte, testele, ca probe specifice, orientate spre scopuri anterior stabilite, permit evaluarea precisă, de pildă, a capacității de memorare a candidatului — dacă va fi pus în situația de a puncta exact vreo întîmplare petrecută cu multă vreme în urmă, sau a concepțiilor sale politice și a sentimentelor de atașament față de patrie și partid — dacă va fi determinat în mod subtil să-și exprime părerea în legătură cu anumite manifestări reprobabile la adresa orînduirii noastre socialiste etc.

Abordarea, în raport cu timpul pe care ofițerul și l-a propus să-l consacre recrutării, a unei game cît mai largi și mai variate de probleme, stabilite bineînțeles din vreme și asupra cărora ofițerul însuși s-a pregătit temeinic, îi dă și posibilitatea să constate, în mod direct, poziția candidatului față de activitatea organelor de securitate, interesul pe care îl manifestă pentru buna desfășurare a acesteia ș.a.

În cazul recrutării prin atragere treptată, posibilitățile de adîncire a cunoașterii candidatului sînt și mai mari, în sensul că între contactările succesive care se fac, cu ajutorul diverselor mijloace ale muncii se pot urmări modul cum acesta se preocupă de îndeplinirea sarcinilor primite și cum respectă el indicațiile date, mai ales pe cele referitoare la păstrarea secretului asupra discuțiilor purtate, sinceritatea și obiectivitatea lui în furnizarea datelor solicitate de ofițerul de securitate etc. De precizat că posibilitățile de adîncire a cunoașterii oferite de recrutarea prin atragere treptată nu trebuie în nici un caz să înlocuiască studiul prealabil aprofundat care se face oricărui candidat la recrutare.

b) Apropierea candidatului la recrutare de organele de securitate

Indiferent de scopul recrutării, în timpul efectuării acesteia trebuie să se realizeze și să se consolideze apropierea candidatului de ofițer, să se asigure cîștigarea încrederii lui și înlăturarea eventualelor rezerve pe care, din diferite motive, le are.

Discuțiile pe teme politico-ideologice sau culturale, dezbaterea unor subiecte personale deschid căi noi de cunoaștere și stabilesc o agreabilitate reciprocă. În acest sens rolul primordial îl are ofițerul de securitate, prin atitudinea lui de ansamblu, prin exemplul său.

În orice împrejurare, ofițerul trebuie să se comporte de așa manieră, încît candidatul să vadă în el exact ceea ce este — un cadru investit cu atribuții speciale pe linia apărării securității statului, un comunist înflăcărat, care pune mai presus de orice interesele patriei și ale partidului. Pregătirea sa politico-ideologică și culturală, principialitatea, fermitatea, atitudinea manierată, plină de tact și solicitudine, corectitudinea, gesturile, ținuta lui vestimentară ș.a. concură la crearea în conștiința viitorului informator sau colaborator a acelui sentiment trainic de stimă și considerație față de ofițerul de securitate, față de organele pe care le reprezintă. Orice abatere de la un asemenea mod de a fi, impus atît de calitatea de ofițer de securitate, cît și de necesitatea cîștigării încrederii totale a candidatului la recrutare, lezează demnitatea acestuia, îi poate înșela uneori așteptările și consecința este depărtarea lui de organele de securitate, refuzul de a colabora sau, și mai grav, acceptarea formală de a culege și transmite informații, pentru că ulterior nu va depune nici un interes pentru îndeplinirea sarcinilor ce i se trasează. În cadrul eforturilor care se fac pentru apropierea candidatului la recrutare nu trebuie omise nici eventualele lui susceptibilități. Din studierea anterioară a personalității sale, ofițerul e bine să știe dacă persoanei respective îi place să fie flatată și cum, ce subiecte îi fac mai mare plăcere să fie discutate cu ea etc. și să procedeze în consecință.

Apropierea candidatului la recrutare de ofițerul de securitate, de instituția pe care acesta o reprezintă este o condiție esențială a obținerii asentimentului persoanei respective de a colabora sincer și a îndeplinirii ulterioare cu pasiune și interes a sarcinilor ce-i vor fi trasate.

c) Obținerea de la candidat a informațiilor care prezintă interes pentru organele de securitate.

Dovada cea mai fermă a utilității ca informator sau colaborator a candidatului la recrutare o constituie informațiile de interes pentru organele de securitate pe care acesta le poate furniza.

Tocmai în această idee, este imperios necesar ca în timpul recrutării să se obțină de la candidat informații privind : fapte infracționale ale unor persoane urmărite informativ ; intenții ostile ale unor elemente și legăturile acestora ; deficiențe de la locul său de muncă ce pot genera pagube pentru economia națională ; nereguli în întocmirea, multiplicarea, manipularea

și păstrarea documentelor secrete de stat ș.a. Asemenea informații se consemnează într-o notă scrisă de candidat sau pot fi înregistrate pe bandă magnetică ori memorate de ofițer, pentru a le transpune ulterior într-un raport.

Modul cum se procedează pentru obținerea unor astfel de informații diferă de la caz la caz.

Uneori, de la discuțiile cu caracter general din debutul contactării efectuate în vederea recrutării se poate ajunge treptat, prin conducerea cu dibăcie a dialogului de către ofițer, la problema care îl antrenează pe candidat în a relata date despre unele elemente ce prezintă interes pentru organele de securitate. Așa, de pildă, într-un moment cînd s-a ajuns la a se discuta despre atribuțiile securității în domeniul apărării secretului de stat, candidatul poate relata unele observații personale privind modul cum se respectă normele de apărare a secretului de stat, observații care să cuprindă date despre persoane cunoscute că au comis abateri de la prevederile actelor normative respective.

În procesul recrutării se întîlnesc și situații în care, cu toate intervențiile și insistențele ofițerului, candidatul evită să vorbească de la început despre unele fapte cunoscute de el și interesante pentru organele de securitate. Un astfel de candidat nu trebuie calificat imediat ca nesincer sau impropriu recrutării, ci se impune mai întîi să se stabilească adevărata cauză a unei asemenea atitudini, pentru că nu este exclus ca reticența lui să fie determinată de un anumit spirit de conservare ori pur și simplu de faptul că ofițerul nu a reușit încă să și-l apropie într-atît încît să-i facă asemenea confidențe.

O analiză exigentă a situației de fapt într-un asemenea moment de cumpănă permite să se adopte, cu deplin temei, una din cele două soluții posibile : să se renunțe definitiv la recrutarea candidatului sau să se acționeze în sensul de a-l determina să relateze în mod conștient, din convingere, faptele respective și de a-i canaliza interesul în direcția colaborării cu organele de securitate.

d) Determinarea candidatului să accepte colaborarea cu organele de securitate.

Desfășurarea normală, conform previziunilor, a procesului recrutării trebuie să culmineze cu acceptarea de către candidat a colaborării cu organele de securitate.

Momentul este marcat fie prin avansarea ideii de colaborare de către însuși candidatul respectiv, fie prin propunerea

pe care i-o face în acest sens, în momentul considerat cel mai oportun, ofițerul de securitate.

Dacă în situațiile cînd inițiativa colaborării aparține candidatului nu mai rămîne decît să se analizeze cu atenție mobilul real al unei astfel de hotărîri, în celelalte cazuri se pot ivi o serie de dificultăți, care trebuie depășite prin eforturi suplimentare din partea ofițerului. Evident că atunci cînd candidatul acceptă bucuros propunerea se va proceda în continuare conform modului de acțiune preconizat. Dacă însă persoana respectivă va manifesta anumite rețineri, determinarea ei să accepte colaborarea necesită găsirea și înlăturarea cauzelor nehotărîrii sale, prin combaterea cu argumente convingătoare a pretextelor invocate.

Întrucît cel mai indicat este să se prevină asemenea situații, pe lîngă măsurile ce se iau anterior în acest scop, în însuși procesul recrutării discuțiile purtate trebuie să aibă un astfel de conținut, încît candidatul să se convingă de pericolul activităților ostile și să ajungă singur la concluzia că este necesar ca în raport cu posibilitățile sale să contribuie la prevenirea faptelor care pun în pericol securitatea statului. Mai mult, dacă este vorba de un candidat cu profunde sentimente patriotice, acesta trebuie ajutat să vadă în activitatea de colaborare cu securitatea o sarcină nobilă, a cărei îndeplinire reprezintă o expresie concretă a devotamentului său față de orînduirea socialistă. În plus, se poate apela, de la caz la caz, și la prevederile unor acte normative, arătîndu-i-se candidatului respectiv că sesizarea aspectelor ce lezează interesele statului este, în fond, o datorie patriotică legală a tuturor cetățenilor.

Tot în scopul determinării candidatului să accepte fără rețineri colaborarea care i se solicită sînt necesare eforturi pentru a i se forma convingerea că organele de securitate au realmente nevoie de sprijinul său și că se așteaptă de la el un asentiment pe deplin conștient și hotărît în acest sens.

În același timp se va avea în vedere ca — fără să se exagereze totuși, spre a nu se obține rezultate contrare celor dorite — din toate discuțiile purtate cu ocazia recrutării să rezulte și dificultățile și marea responsabilitate pe care le incumbă munca de colaborare cu organele de securitate, necesitatea de a se acționa cu multă pasiune și totală convingere pentru îndeplinirea sarcinilor acesteia.

*

După ce consimte să colaboreze cu organele de securitate, candidatului i se ia un angajament scris, care trebuie să cuprindă în principal datele de identificare și hotărîrea sa fermă de a fi combativ, de a lupta cu consecvență pentru aflarea adevărului și respectarea strictă a legii, de a acționa nemijlocit și prompt pentru împiedicarea săvîrșirii faptelor cu pericol iminent pentru securitatea statului, de a manifesta vigilență față de dușmanii patriei, de a fi sincer, obiectiv și corect în raporturile cu organele de securitate, de a respecta secretul colaborării și de a îndeplini întocmai sarcinile ce-i sînt încredințate.

Cînd din motive obiective nu se ia angajament cu un astfel de conținut, se va lua un angajament scris numai pentru păstrarea secretului colaborării.

Următorul moment important al procesului recrutării îl constituie primul instructaj. Cu acest prilej, persoana nou recrutată va fi instruită temeinic cu privire la păstrarea secretului colaborării, conduita ce va fi necesar s-o adopte în diferite împrejurări, respectarea principiului legalității, obiectivitatea și sinceritatea pe care trebuie să le dovedească în furnizarea informațiilor. De asemenea, în raport cu scopurile recrutării, va fi pusă în temă, în măsura necesară, cu aspectele concrete pe care trebuie să le perceapă, să le memoreze și să le comunice exact și la timp organelor de securitate. În cazul cînd este nevoie și dacă aceasta nu afectează cu nimic conspirativitatea, persoana care a acceptat colaborarea poate fi orientată să culeagă informații și în legătură cu alte probleme care prezintă interes pentru organele de securitate sau chiar pentru cele de miliție. O asemenea orientare îi asigură încă de la început lărgirea sferei de informații pe care să le caute și să le transmită organelor de securitate, fapt ce va determina creșterea potențialului său informativ.

Tot acum, noului informator sau colaborator i se vor trasa sarcinile de rezolvat pînă la prima întîlnire, însă nu altele decît cele legate strict de problemele semnalate de el în procesul recrutării sau de alte aspecte ce-i sînt cunoscute deja, pentru a nu se ajunge la desconspirări și a nu-l pune în situația de a întîmpina anumite dificultăți care l-ar putea demobiliza ori l-ar face să greșească. Totodată, prin consultare reciprocă se vor stabili și procedeele tactice de rezolvare a acestor sarcini de început.

Apoi, ofițerul îi va arăta cum se întocmește o notă informativă și ce trebuie să conțină ea și, în sfîrșit, de comun acord cu persoana nou recrutată, îi va fixa acesteia un nume conspirativ și va stabili modalitatea de legătură, ora și locul primei întîlniri. Dacă se consideră necesar, ofițerul va stabili, împreună cu persoana recrutată, un motiv plauzibil cu care aceasta din urmă va justifica, față de eventualii curioși, timpul cît a durat recrutarea.

Lămurirea tuturor neclarităților pe care noul informator sau colaborator le poate avea în legătură cu sarcinile ce-i revin și cu modul de rezolvare a acestora sau cu alte aspecte ale colaborării sale cu organele de securitate este o cerință obligatorie a finalului oricărei recrutări. Fostul candidat nu trebuie lăsat în nici un caz să plece de la locul recrutării cu eventuale probleme neclare, pentru că există riscul să fie cuprins de anumite frămîntări și, neputînd să găsească singur răspunsuri satisfăcătoare la întrebările pe care și le pune, să apeleze la persoane apropiate lui și să desconspire astfel raporturile sale cu ofițerul ce îl are în legătură și chiar aspecte ale activității organelor de securitate.

Odată recrutarea încheiată, ofițerul raportează în scris felul cum a decurs aceasta și propune includerea persoanei respective în rețeaua informativă [1], completînd fișele de evidență corespunzătoare.

Raportul întocmit în acest sens trebuie să se refere în mod succint și clar la următoarele : cînd și unde a avut loc contactarea ; pretextul folosit ; problemele discutate și ce aspecte importante au rezultat ; concluzii cu privire la utilitatea celui recrutat ; propuneri de aprobare a înregistrării în evidență a celui recrutat și de luare a unor măsuri de verificare a acestuia etc.

Șeful îndrituit prin ordinul ministrului de interne analizează modul cum s-a realizat recrutarea și aprobă în scris includerea în rețea a persoanei respective numai dacă aceasta este realmente utilă muncii și dacă îndeplinește toate condițiile cerute pentru a colabora organizat, conștient și secret cu securitatea statului.

După obținerea aprobării, noul informator sau colaborator va fi înregistrat la unitatea de evidență, în conformitate cu prevederile ordinelor în vigoare.

---

[1] În cazurile cînd recrutarea se efectuează prin atragere treptată, se întocmesc rapoarte scrise după fiecare contactare. (N.A.)

4. Consolidarea recrutării.

Acceptarea de către o persoană de a colabora cu organele de securitate și de a respecta întocmai instruirea ce i se face în procesul recrutării constituie un pas foarte important pentru crearea unui informator sau colaborator de valoare, dar acest pas este abia primul în sensul celor afirmate, pentru că orice recrutare, indiferent cît de bine ar decurge realizarea ei, trebuie consolidată ulterior, prin luarea măsurilor impuse de fiecare caz în parte.

Această cerință are la bază realitatea destul de frecventă că după ce o persoană acceptă colaborarea și se desparte de ofițerul de securitate reanalizează cele întîmplate, începe să se gîndească cu o anume îngrijorare la răspunderile ce-i revin ca informator sau colaborator, își pune o serie de întrebări cu privire la modul cum se vor desfășura raporturile cu organele de securitate, la măsura în care i se va asigura conspirativitatea etc.

Ca urmare, în mod firesc se nasc diverse reacții, atitudini, întîmplări ș.a., care se cer clarificate cu promptitudine și mult tact, prin verificări minuțioase, ceea ce duce, neîndoielnic, la consolidarea recrutării.

Primele întîlniri de după recrutare, care se pot face ori de cîte ori este nevoie, trebuie să însemne tot atîtea prilejuri de a se insista pentru consolidarea recrutării, de a se continua dezvoltarea motivației ce l-a determinat pe noul informator sau colaborator să se angajeze să colaboreze cu organele de securitate.

Ofițerul se va prezenta la întîlnire temeinic pregătit, pentru a fi capabil să rezolve orice problemă ridicată eventual de informator sau colaborator și va avea în vedere să verifice, îndeosebi, dacă acesta este consecvent asentimentului dat de a colabora sincer și de a păstra secretul raporturilor sale cu organele de securitate, cum acționează pentru îndeplinirea sarcinilor primite ș.a. *În intervalele dintre primele întîlniri, aceste aspecte vor fi verificate riguros și prin celelalte mijloace și metode ale muncii de securitate, tocmai pentru ca ofițerul să fie înarmat cu toate datele necesare și să acționeze în consecință în cadrul discuțiilor ce le va purta cu informatorul sau colaboratorul respectiv.*

Începutul colaborării trebuie marcat și de preocuparea constantă pentru continuarea apropierii celui nou recrutat de organele de securitate, prin folosirea în acest scop a căilor celor mai adecvate cazului în speță. În general, aprecierea pozitivă a informațiilor aduse, a modului cum informatorul sau colaboratorul respectiv a acționat pentru culegerea lor are darul de a-l face să se simtă util și de a-i dezvolta încrederea în posibilitățile sale de a sprijini cu eficiență organele de securitate, ceea ce înseamnă, de fapt, o contribuție esențială la consolidarea recrutării.

★

Recrutarea informatorilor și colaboratorilor constituie o latură importantă a muncii de securitate și se desfășoară în mod organizat, după criterii bine determinate, care se condiționează reciproc.

Această activitate complexă solicită din partea celor ce o execută o înaltă conștiință profesională, o pregătire politico-ideologică, de specialitate și culturală temeinică, o conduită cetățenească ireproșabilă și cunoștințe adecvate de psihologie, sociologie, logică etc., ceea ce evidențiază caracterul ei științific.

Exercitarea plenară a atribuțiilor cadrelor de conducere în efectuarea recrutărilor reflectă rolul și înalta răspundere ce revin acestora în crearea unei rețele informative valoroase și eficiente. Măsurile ce le întreprind în acest scop, îndrumarea nemijlocită și controlul permanent, precum și aportul lor concret nu înseamnă însă limitarea rolului și răspunderii ofițerilor din subordine în efectuarea recrutării de informatori și colaboratori. Dimpotrivă, fiecare ofițer trebuie să manifeste inițiativă și să acționeze concret pentru a-și crea o rețea informativă pe profil cît mai competentă, iar șefii profesionali au datoria de a se preocupa de dezvoltarea capacității de muncă a subordonaților, de a le stimula gîndirea creatoare, inițiativa și simțul de răspundere, de a fi ei înșiși exemplu, recrutînd și avînd în legătură rețea de valoare, cu care să desfășoare activitate susținută, mai ales în cazurile de urmărire informativă. Îndrumarea și controlul exercitate permanent de cadrele de conducere au menirea de a asigura activității desfășurate de ofițerii din subordine pentru recrutarea de informatori și colaboratori un caracter organizat și maximum de eficiență.

Succesul deplin al recrutării de informatori și colaboratori impune ca toate acțiunile întreprinse în acest sens să se desfășoare în strictă conformitate cu legile țării, cu ordinele în vigoare ale ministrului de interne.

CUPRINSUL

Redactor: cpt. VASILE GHEORGHE
Corector: serg. maj. COSTEL CRIȘAN

Comanda nr. 00460075 Dat la cules: 18.10.1976
R.M. nr. 0252 Bun de tipar: 24.11.1976
Lucrarea conține 40 pagini